

STRATEGI PEMECAHAN MASALAH DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA ORGANISASI MAHASISWA PKPMI ACEH

Muhammad Ashmal Bin Mohd Azhan¹⁾*, Fakhri²⁾ Raihan³⁾

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

*Corresponding Author: 220403065@student.ar-raniry.ac.id

ABSTRACT

Student organizations serve as crucial platforms for shaping students' character, leadership, and social skills. However, despite their strategic roles, these organizations often face internal challenges such as interpersonal conflicts, differing opinions, and weak coordination. If left unaddressed, these issues can hinder the implementation of work programs and diminish members' enthusiasm for organizational involvement. Such challenges also threaten the sustainability and effectiveness of the organization itself. This study explores how conflict resolution processes are carried out within the Indonesian National Association of Students and Scholars in Aceh (PKPMI Aceh), and identifies both the supporting and inhibiting factors involved. Adopting a qualitative case study approach, data were collected through observations, in-depth interviews with five key informants, and organizational documentation. The findings reveal that problem-solving is primarily achieved through deliberation and consensus, emphasizing open communication and inclusive participation. Supporting factors include a strong sense of solidarity, participatory leadership, and an inclusive organizational culture. Conversely, the main obstacles involve lack of discipline, sectoral ego, and limited organizational experience. In conclusion, the effectiveness of conflict resolution in student organizations is strongly influenced by internal communication and collective commitment to resolving disputes with wisdom.

Keywords: Problem-Solving; Internal Conflict; PKPMI Aceh; Case Study

ABSTRAK

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah penting dalam membentuk karakter, kepemimpinan, dan keterampilan sosial mahasiswa. Namun, di balik fungsinya yang strategis, tidak jarang organisasi ini menghadapi berbagai permasalahan internal seperti konflik antaranggota, perbedaan pendapat, dan lemahnya koordinasi. Permasalahan tersebut jika tidak segera ditangani dapat menghambat jalannya program kerja dan menurunkan semangat berorganisasi. Hal ini juga menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga eksistensi dan efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pemecahan masalah dilakukan dalam organisasi Perhimpunan Kebangsaan Pelajar dan Mahasiswa Indonesia (PKPMI) Aceh, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam proses tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan lima informan kunci, dan dokumentasi kegiatan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemecahan masalah dalam organisasi dilakukan melalui musyawarah mufakat, dengan mengedepankan komunikasi terbuka dan keterlibatan semua pihak. Faktor pendukung antara lain semangat kekeluargaan, kepemimpinan partisipatif, dan budaya organisasi yang inklusif. Sementara itu, faktor penghambat meliputi kurangnya kedisiplinan, ego sektoral, dan minimnya pengalaman organisasi. Kesimpulannya, efektivitas pemecahan masalah dalam organisasi mahasiswa sangat bergantung pada komunikasi internal dan komitmen bersama dalam menyelesaikan konflik secara bijaksana.

Kata kunci: Pemecahan Masalah; Konflik Internal; PKPMI Aceh; Studi Kasus.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan bagian penting dalam kehidupan sosial manusia, terutama dalam konteks kelompok dan komunitas. Setiap individu yang tergabung dalam sebuah organisasi memiliki peran tertentu yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam dinamika organisasi, interaksi antaranggota menjadi landasan utama berjalannya berbagai aktivitas (Robbins & Coulter, 2016). Keberadaan organisasi tidak hanya terbatas pada institusi formal seperti perusahaan atau lembaga pemerintahan, tetapi juga mencakup organisasi sosial, kemasyarakatan, dan mahasiswa. Organisasi mahasiswa adalah salah satu wadah penting dalam pengembangan potensi diri, kepemimpinan, serta keterlibatan aktif dalam isu-isu sosial dan akademik (Hasibuan, 2018).

Organisasi mahasiswa berperan sebagai tempat belajar yang nyata bagi mahasiswa untuk mengasah kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, serta bekerja sama. Dalam prosesnya, mahasiswa dihadapkan pada berbagai persoalan yang menuntut mereka untuk mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah secara tepat (Siagian, 2014). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa tidak selalu berjalan mulus. Berbagai tantangan kerap muncul, seperti kurangnya koordinasi, konflik kepentingan, perbedaan pendapat, serta lemahnya mekanisme pengambilan keputusan (Yukl, 2010). Hal ini dapat mengganggu efektivitas organisasi dalam menjalankan program kerjanya.

Konflik dalam organisasi mahasiswa seringkali dipicu oleh perbedaan sudut pandang antaranggota maupun antarbagian. Bila tidak ditangani dengan baik, konflik ini dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar dan menghambat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap cara-cara menyelesaikan konflik menjadi sangat penting (Rahim, 2011). Selain penyelesaian konflik, pengambilan keputusan juga menjadi aspek krusial dalam keberhasilan organisasi. Menurut Simon pengambilan keputusan adalah inti dari proses manajerial dalam organisasi. Keputusan yang diambil secara tergesa-gesa, tanpa melibatkan banyak pihak, atau tanpa data yang cukup, berpotensi menghasilkan dampak negatif bagi organisasi (Simon, 1977).

Dalam konteks organisasi mahasiswa, proses pengambilan keputusan tidak hanya memerlukan pertimbangan rasional, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai-nilai kebersamaan, musyawarah, dan kepentingan kolektif. Hal ini sesuai dengan budaya organisasi di lingkungan mahasiswa yang lebih mengedepankan partisipasi dan konsensus (Handoko, 2003).

PKPMI (Perhimpunan Kebangsaan Pelajar Malaysia di Indonesia) merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang aktif beroperasi di berbagai wilayah Indonesia, termasuk Aceh.

Organisasi ini menghimpun pelajar-pelajar Malaysia yang menempuh pendidikan di Indonesia dan bertujuan untuk menjaga solidaritas, mempererat hubungan antaranggota, serta memfasilitasi berbagai kegiatan akademik dan sosial. (PKPMI Aceh, 2023)

Sebagai organisasi yang multikultural dan terdiri dari latar belakang yang beragam, PKPMI Aceh juga tidak luput dari persoalan internal. Dinamika kepemimpinan, distribusi tanggung jawab, serta komunikasi antaranggota menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga keharmonisan organisasi. Beberapa kasus menunjukkan bahwa PKPMI Aceh pernah mengalami konflik internal yang cukup signifikan, mulai dari perbedaan visi antaranggota hingga ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan penting organisasi. Namun, organisasi ini juga menunjukkan kemampuan beradaptasi dan menyelesaikan masalah melalui pendekatan musyawarah dan mediasi.

Dengan melihat fenomena tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana PKPMI Aceh menerapkan konsep pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam aktivitas organisasinya. Kajian ini dapat memberikan gambaran nyata bagaimana teori-teori manajemen organisasi diterapkan dalam praktik oleh mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk memahami mekanisme yang digunakan oleh PKPMI Aceh dalam menyelesaikan konflik dan mengambil keputusan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi mahasiswa lainnya dalam mengelola dinamika internal secara lebih efektif dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memahami dinamika pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam organisasi mahasiswa, maka digunakan beberapa teori dan konsep dasar sebagai landasan analisis. Teori pemecahan masalah merupakan landasan penting dalam memahami bagaimana individu maupun kelompok mencari solusi terhadap suatu persoalan yang dihadapi. John Dewey (1933), seorang filsuf dan tokoh pendidikan asal Amerika Serikat, menyatakan bahwa pemecahan masalah adalah proses berpikir reflektif yang bertujuan untuk mengatasi hambatan atau kesulitan dalam mencapai tujuan tertentu. Dewey membagi proses ini ke dalam lima tahap sistematis, yaitu pengenalan masalah, perumusan masalah, pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan penyimpulan atau pemilihan solusi terbaik.

Pada tahap pertama, yaitu pengenalan masalah, seseorang atau kelompok mulai menyadari adanya suatu situasi yang tidak sesuai dengan harapan atau tujuan. Menurut Polya (1957), proses ini sangat penting karena pemahaman yang tidak tepat terhadap masalah akan mengarahkan pada solusi yang keliru. Setelah masalah dikenali, tahap berikutnya adalah merumuskan secara jelas apa

yang menjadi inti persoalan. Dalam organisasi, seringkali permasalahan muncul dalam bentuk konflik internal, kesenjangan komunikasi, atau hambatan dalam menjalankan program kerja. Setelah masalah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi berbagai alternatif solusi. Menurut Newell dan Simon (1972), individu atau kelompok akan memproses informasi yang ada untuk merancang kemungkinan jalan keluar. Proses ini membutuhkan keterbukaan berpikir dan kerja sama tim yang solid. Dalam konteks organisasi mahasiswa, seperti PKPMI Aceh, tahap ini sering diwujudkan dalam bentuk diskusi terbuka atau musyawarah antaranggota guna menggali ide-ide solusi.

Langkah terakhir dalam teori ini adalah memilih alternatif terbaik dan menerapkannya sebagai solusi atas permasalahan. Setelah keputusan diambil dan solusi dijalankan, dilakukan evaluasi untuk melihat efektivitasnya. Jika solusi tidak berhasil, maka proses pemecahan masalah dapat diulang dari tahap sebelumnya. Teori ini menekankan pentingnya berpikir sistematis dan kolaboratif dalam menyelesaikan masalah organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Dewey (1933) bahwa proses berpikir reflektif harus melibatkan pertimbangan logis dan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat.

Herbert A. Simon (1977) adalah tokoh penting dalam bidang ilmu organisasi dan manajemen yang terkenal dengan teorinya tentang pengambilan keputusan. Ia menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah inti dari proses manajerial dalam organisasi. Dalam pandangan Simon, individu tidak selalu membuat keputusan secara rasional sempurna, melainkan terbatas oleh kemampuan kognitif dan informasi yang tersedia. Konsep ini dikenal sebagai bounded rationality atau rasionalitas terbatas. Simon membagi proses pengambilan keputusan ke dalam tiga tahap utama, yaitu intelligence, design, dan choice. Tahap intelligence adalah proses mengumpulkan informasi untuk mengenali masalah. Pada tahap ini, organisasi melakukan identifikasi terhadap isu atau situasi yang membutuhkan keputusan. Di lingkungan organisasi mahasiswa, tahapan ini biasanya berupa diskusi awal yang bertujuan mengungkap masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh pengurus atau anggota.

Tahap kedua, yaitu design, adalah tahap merancang berbagai alternatif solusi yang memungkinkan. Dalam tahap ini, organisasi menyusun beberapa opsi tindakan yang bisa diambil untuk menyelesaikan masalah. Herbert A. Simon (1977) menekankan bahwa kreativitas dan pertimbangan rasional sangat diperlukan dalam tahap ini agar keputusan yang dihasilkan benar-benar relevan dengan konteks masalah. Dalam organisasi seperti PKPMI Aceh, tahapan ini sering diimplementasikan melalui rapat divisi atau forum musyawarah. Tahap terakhir adalah choice, yaitu proses memilih satu alternatif terbaik dari beberapa opsi yang tersedia. Pemilihan ini

dilakukan berdasarkan pertimbangan keuntungan, risiko, dan kelayakan implementasi dari setiap alternatif. Dalam organisasi mahasiswa, pengambilan keputusan sering dilakukan secara kolektif melalui mekanisme voting atau mufakat. Simon (1977) menjelaskan bahwa keputusan yang baik tidak hanya berdasarkan logika, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek nilai, norma, dan kepentingan kolektif dalam organisasi.

Konflik dalam organisasi merupakan hal yang wajar dan tidak dapat dihindari, terutama dalam lingkungan kerja yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang, kepentingan, dan cara pandang yang berbeda. Thomas dan Kilmann (1974) mengembangkan teori konflik organisasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi berbagai gaya atau strategi yang digunakan individu atau kelompok dalam menyelesaikan konflik yang muncul. Mereka menyatakan bahwa respon terhadap konflik sangat menentukan keberlangsungan hubungan kerja dalam organisasi.

Menurut Thomas dan Kilmann (1974), terdapat lima gaya penyelesaian konflik, yaitu: menghindari (*avoiding*), akomodatif (*accommodating*), kompetitif (*competing*), kompromi (*compromising*), dan kolaboratif (*collaborating*). Setiap gaya memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada situasi dan tujuan yang ingin dicapai. Misalnya, gaya menghindari cocok digunakan untuk konflik kecil yang tidak terlalu penting, sementara gaya kolaboratif lebih efektif untuk mencapai solusi jangka panjang yang menguntungkan semua pihak.

Gaya menghindari sering digunakan ketika seseorang merasa bahwa konflik tersebut tidak penting atau ingin menghindari ketegangan. Sementara gaya akomodatif muncul ketika seseorang lebih memilih mengalah demi menjaga hubungan baik. Di sisi lain, gaya kompetitif digunakan oleh pihak yang ingin menang dan memaksakan kehendaknya. Gaya kompromi adalah jalan tengah dengan saling mengurangi tuntutan, dan gaya kolaboratif digunakan ketika kedua pihak bekerja sama untuk menemukan solusi terbaik. Thomas dan Kilmann (1974) menekankan bahwa gaya kolaboratif adalah yang paling ideal dalam organisasi karena mendorong penyelesaian yang adil dan konstruktif.

Dalam konteks organisasi mahasiswa seperti PKPMI Aceh, kelima gaya ini sering muncul dalam berbagai situasi, baik dalam konflik antaranggota maupun antara divisi. Namun, gaya kolaboratif dan kompromi sering menjadi pilihan utama karena lebih mencerminkan semangat kekeluargaan, kerja sama, dan musyawarah mufakat yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi mahasiswa. Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori konflik ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian masalah dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan

dalam konteks organisasi mahasiswa adalah kepemimpinan partisipatif. Gaya ini menekankan keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang mendorong pemimpin untuk berbagi wewenang dengan anggota dan mengikutsertakan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan partisipatif berbeda dari gaya otoriter yang cenderung memusatkan kekuasaan pada pemimpin saja. Dalam pendekatan partisipatif, pemimpin lebih berperan sebagai fasilitator dan motivator, bukan sebagai pengendali tunggal. Robbins dan Coulter (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki, kepuasan kerja, dan komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini penting dalam konteks organisasi mahasiswa, di mana keberhasilan program sangat bergantung pada semangat kebersamaan dan keterlibatan seluruh anggota. (Robbins & Judge, 2017).

Dalam organisasi seperti PKPMI Aceh, pendekatan partisipatif sangat terlihat melalui praktik musyawarah, forum terbuka, dan pelibatan semua divisi dalam menyusun agenda kegiatan. Pemimpin tidak bertindak secara sepihak, melainkan memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, mengkritik, dan menawarkan solusi. Hal ini sejalan dengan pandangan Likert (1961), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang demokratis, terbuka, dan mendorong inovasi.

Lebih jauh, kepemimpinan partisipatif juga menjadi sarana pembelajaran bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri. Dalam konteks pendidikan tinggi, gaya kepemimpinan ini tidak hanya berkontribusi pada efektivitas organisasi, tetapi juga membentuk karakter kepemimpinan kolektif di kalangan mahasiswa. Oleh karena itu, konsep ini sangat penting untuk diterapkan dalam organisasi kemahasiswaan agar tercipta pola kerja yang inklusif, solutif, dan kolaboratif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam organisasi mahasiswa, khususnya PKPMI Aceh. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, dan strategi yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam menyikapi permasalahan internal secara kontekstual (Moleong, 2014).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara rinci dalam konteks kehidupan nyata organisasi. PKPMI Aceh dipilih sebagai lokasi studi kasus karena merupakan organisasi yang memiliki dinamika keorganisasian yang kompleks dan multikultural (Yin, 2011). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi langsung dilakukan dengan mengikuti beberapa kegiatan organisasi, baik rapat internal maupun program kerja eksternal, untuk melihat secara langsung interaksi antaranggota serta proses pengambilan keputusan yang terjadi.
2. Wawancara mendalam dilakukan terhadap lima orang informan kunci, yakni ketua, wakil ketua, sekretaris, dan dua orang anggota aktif PKPMI Aceh. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi secara fleksibel namun tetap terarah.
3. Dokumentasi digunakan untuk mendukung data yang telah diperoleh, seperti notulen rapat, struktur organisasi, dan catatan hasil musyawarah yang terdokumentasi (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dikodekan dan dikelompokkan ke dalam tema-tema besar, seperti jenis konflik, cara penyelesaian, bentuk pengambilan keputusan, dan peran kepemimpinan dalam organisasi. Setelah tema-tema terbentuk, peneliti menyusun narasi analitis berdasarkan temuan yang muncul.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dokumentasi) serta melakukan konfirmasi ulang kepada informan untuk memastikan kesesuaian informasi. Selain itu, peneliti juga melakukan diskusi dengan dosen pembimbing guna memperoleh validasi terhadap interpretasi data. Selain itu, proses analisis data dilakukan secara berulang (iteratif), di mana peneliti terus meninjau kembali hasil pengodean dan tema yang telah disusun untuk memastikan konsistensi dan kedalaman analisis. Tahapan ini memungkinkan peneliti untuk menemukan pola-pola hubungan antar tema serta memahami makna sosial yang terkandung dalam pengalaman dan pandangan informan. Dengan demikian, analisis tematik tidak hanya berfokus pada pengelompokan data, tetapi juga pada penafsiran konteks sosial dan dinamika yang melatarbelakangi temuan penelitian.

Peneliti juga menjaga objektivitas dan reflektivitas selama proses penelitian dengan menyadari posisi dan peran peneliti dalam pengumpulan serta analisis data. Catatan lapangan dan memo analitis digunakan sebagai alat bantu untuk merekam proses berpikir peneliti, termasuk

asumsi dan pertimbangan analitis yang muncul selama penelitian berlangsung. Langkah ini penting untuk meminimalkan bias serta meningkatkan transparansi proses penelitian, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, yaitu dari bulan Juni hingga Juli 2025, dengan lokasi penelitian di Banda Aceh, tempat di mana kegiatan organisasi PKPMI Aceh berlangsung secara aktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengungkap dinamika pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam organisasi Persekutuan Kebangsaan Pelajar Malaysia di Indonesia (PKPMI) Cabang Aceh. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam dengan beberapa pengurus inti serta anggota aktif PKPMI Aceh, ditemukan sejumlah temuan penting yang memberikan gambaran utuh mengenai pola komunikasi, mekanisme pengambilan keputusan, dan strategi penyelesaian konflik dalam organisasi ini.

Persatuan Kebangsaan Pelajar Malaysia-Indonesia Cabang Aceh (PKPMI-CA) merupakan salah satu cabang aktif dari organisasi induk PKPMI yang berpusat di Indonesia dan berada di bawah naungan serta dukungan penuh dari Kedutaan Besar Malaysia di Indonesia. PKPMI-CA menaungi mahasiswa dan mahasiswi Malaysia yang sedang menuntut ilmu di wilayah Aceh, terutama di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry serta beberapa maahad (pesantren) di sekitar Banda Aceh.

Organisasi ini pertama kali didirikan pada tanggal 25 Desember 1986 sebagai wadah kebersamaan dan koordinasi pelajar Malaysia. Namun, pasca bencana tsunami yang melanda Aceh pada tanggal 26 Desember 2004, aktivitas organisasi ini sempat terhenti. Kemudian, pada tanggal 31 Oktober 2008, PKPMI-CA secara resmi diaktifkan kembali oleh Tuan Yang Terutama Dato' Zainal Abidin Mohamad Zain, selaku Duta Besar Malaysia di Indonesia, melalui sebuah peresmian yang dilaksanakan di Hotel Hermes Banda Aceh. Asas organisasi PKPMI-CA merupakan prinsip dasar yang menjadi landasan dalam setiap kegiatan dan pergerakan organisasi. PKPMI-CA berasaskan pada nilai-nilai Islam yang meliputi keilmuan, kebajikan, kesatuan, dan pembangunan insan. Nilai-nilai tersebut berpijak pada empat sumber utama dalam Islam, yaitu Al-Qur'an, Al-Sunnah, Ijma' (konsensus ulama), dan Qiyas (analogi hukum Islam).

Tujuan dari pembentukan dan eksistensi PKPMI-CA adalah untuk menyatupadukan seluruh mahasiswa Malaysia yang berada di Aceh dalam bingkai ukhuwah Islamiyah. Organisasi ini juga berperan aktif dalam menjaga kesejahteraan dan kebajikan anggotanya, baik dalam hal administrasi

pendidikan, urusan imigrasi, bantuan keuangan seperti zakat dan beasiswa, hingga keperluan sosial lainnya. PKPMI-CA menjalin kerja sama erat dengan Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta dan Konsulat Jenderal Malaysia di Medan, khususnya dalam bidang pendidikan dan kebajikan pelajar. Organisasi ini juga dirancang sebagai wadah dalam merancang dan menyelenggarakan aktivitas yang dapat memperkaya keilmuan, memperkuat kesatuan, serta membangun insan pelajar Malaysia yang unggul, berintegritas, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam.

a. Visi Organisasi

“Melahirkan Kebersamaan Penyatuan Mahasiswa Yang Itqan”(Sanif et al., 2025).

b. Misi Organisasi

“Membina Generasi PKPMI Aceh Yang Intelektual, Komprehensif dan Itqan”(Sanif et al., 2025).

c. Objektif Organisasi

Memenuhi kebajikan mahasiswa dari segala aspek. Menyediakan kebajikan yang lebih adil dalam semua aspek termasuk akademik dan pembangunan modal insan. Mewujudkan keharmonian dikalangan mahasiswa Islam. Mengharmonikan mahasiswa Islam dengan merapatkan persaudaraan dan perpaduan dalam kalangan mahasiswa Malaysia di Aceh Darussalam, Indonesia. Melahirkan mahasiswa yang berkualiti. Menjana mahasiswa yang berkualiti, berilmu, berkepimpinan, berwawasan dan matang dalam menghadapi cabaran dunia masa kini (Sanif et al., 2025).

d. Keanggotaan Organisasi

Keanggotaan PKPMI-CA terdiri dari mahasiswa dan mahasiswi asal Malaysia yang sedang menempuh pendidikan tinggi di wilayah Banda Aceh, terutama di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan beberapa lembaga pendidikan Islam lainnya seperti pesantren atau maahad. Setiap mahasiswa Malaysia yang terdaftar di institusi tersebut secara otomatis memiliki hak untuk menjadi anggota organisasi (Sanif et al., 2025).

Mekanisme Pemecahan Masalah di Internal Organisasi

Mekanisme pemecahan masalah dalam internal organisasi PKPMI Aceh dilaksanakan secara terstruktur, dialogis, dan berbasis musyawarah. Salah satu contoh konkret yang mencerminkan mekanisme ini adalah saat terjadi konflik antara Divisi Kaderisasi dan Divisi Humas mengenai tanggung jawab promosi kegiatan seminar nasional. Permasalahan tersebut timbul akibat kurangnya koordinasi antardivisi, sehingga promosi kegiatan mengalami keterlambatan dan informasi kepada peserta tidak tersampaikan dengan optimal. Kondisi ini sempat memunculkan ketegangan internal antaranggota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Syafiq bin Asli selaku Ketua Umum PKPMI Aceh periode tersebut, dijelaskan bahwa langkah awal yang diambil saat mendapati konflik adalah mengidentifikasi terlebih dahulu akar masalah secara adil dan tidak berpihak. Ia menuturkan,

"Langkah awal ialah mengenal pasti punca konflik secara adil tanpa prejudis. Seterusnya, sesi dialog atau mediasi perlu diadakan agar semua pihak dapat bersuara dalam suasana yang tertib dan saling menghormati." (Wawancara Syafiq bin Asli, 2025)

Setelah peta permasalahan ditemukan, organisasi segera mengadakan rapat koordinasi terbatas yang melibatkan pengurus inti. Dalam rapat ini, setiap pihak yang terlibat diberi ruang untuk menyampaikan kronologi kejadian menurut versi masing-masing tanpa interupsi, guna menciptakan suasana keterbukaan dan saling percaya. Ketua Umum sebagai fasilitator diskusi bertindak secara netral agar jalannya diskusi tetap kondusif dan tidak menimbulkan gesekan baru. Melalui proses ini, akhirnya dicapai kesepakatan bersama bahwa untuk ke depannya perlu disusun timeline kolaboratif antar-divisi, serta penunjukan Penanggung Jawab (PIC) lintas divisi untuk kegiatan bersama agar tanggung jawab lebih terstruktur. Selain itu, hasil rapat dan penyelesaiannya disampaikan secara transparan kepada seluruh pengurus untuk menjadi pembelajaran bersama.

Strategi yang diterapkan oleh PKPMI Aceh ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik sesaat, tetapi juga pada pembangunan kapasitas internal anggota. Dengan memberikan ruang bagi setiap pihak untuk menyampaikan pandangan mereka, anggota dilatih untuk berkomunikasi secara konstruktif dan menghargai perbedaan pendapat. Hal ini berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang demokratis dan dialogis, di mana keputusan diambil melalui musyawarah dan kesepakatan bersama.

Lebih jauh, sistem penunjukan PIC lintas divisi dan penyusunan timeline kolaboratif memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi potensi konflik sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Setiap anggota memiliki kejelasan mengenai tanggung jawab masing-masing, sehingga koordinasi kegiatan menjadi lebih terstruktur dan risiko kesalahpahaman dapat diminimalkan. Pendekatan preventif ini membantu PKPMI Aceh menjaga kelancaran operasional sekaligus memperkuat ikatan antaranggota. Selain itu, transparansi dalam menyampaikan hasil rapat dan langkah penyelesaian kepada seluruh pengurus menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap solusi yang diambil. Anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berperan aktif dalam mencegah konflik di masa depan. Dengan demikian, mekanisme ini tidak hanya menyelesaikan konflik yang terjadi, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang bertanggung jawab, kolaboratif, dan berfokus pada pembelajaran kolektif.

Dalam wawancara tersebut, Muhammad Syafiq menegaskan bahwa sebagai Ketua Umum, ia selalu berusaha mengedepankan penyelesaian yang membina, bukan menyalahkan. Ia menyampaikan,

"Sebagai YDP, ketegasan dalam memelihara peraturan harus disertai dengan pendekatan yang berhemah. Jika berlaku pelanggaran, tindakan diambil mengikut perlembagaan, namun keutamaan tetap diberikan kepada penyelesaian yang membina dan tidak bersifat menyalahkan." (Wawancara Syafiq bin Asli, 2025).

Dengan demikian, mekanisme pemecahan masalah di internal PKPMI Aceh tidak hanya fokus pada solusi jangka pendek, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang dialogis, kolaboratif, dan preventif terhadap konflik serupa di masa mendatang. Pendekatan ini juga mencerminkan komitmen PKPMI Aceh dalam membangun lingkungan organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh anggota. Dengan menekankan penyelesaian yang membina, anggota didorong untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, atau ketidakpuasan secara terbuka tanpa takut akan sanksi yang bersifat menghukum. Hal ini sekaligus meningkatkan rasa percaya dan keterikatan anggota terhadap organisasi, karena mereka merasa didengar dan dihargai.

Selain itu, mekanisme yang berfokus pada pembinaan memungkinkan organisasi untuk belajar dari setiap permasalahan yang muncul. Setiap kasus pelanggaran atau perselisihan menjadi peluang untuk memperkuat prosedur internal, meningkatkan pemahaman anggota terhadap peraturan, serta mengasah kemampuan kepemimpinan pengurus dalam menghadapi konflik. Dengan demikian, PKPMI Aceh tidak hanya menyelesaikan masalah yang ada, tetapi juga menyiapkan pondasi yang lebih kokoh untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi

Proses pengambilan keputusan dalam internal organisasi PKPMI Aceh dilaksanakan secara demokratis, kolektif, dan mengedepankan partisipasi aktif dari seluruh elemen kepengurusan. Salah satu contoh nyata penerapan mekanisme ini adalah saat organisasi hendak merancang kegiatan bakti sosial di wilayah pedalaman Aceh. Dalam proses perencanaan tersebut, muncul beberapa usulan lokasi kegiatan dari berbagai anggota. Namun, keterbatasan anggaran, akses transportasi, dan kesiapan masyarakat setempat menjadi tantangan utama yang membuat keputusan ini harus diambil dengan cermat dan melibatkan pertimbangan banyak pihak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengurus, salah satunya adalah Muhammad Nur Taufiq bin Khalid selaku Exco Kebajikan dan Olahraga PKPMI Aceh, dijelaskan bahwa dalam situasi seperti ini, hal pertama yang dilakukan adalah mengumpulkan data konkret dari lapangan. Ia menyampaikan,

“Saya percaya bahwa setiap keputusan yang melibatkan banyak pihak harus berpijak pada fakta dan data yang sah. Maka, kita akan mulai dengan memahami situasi sebenar di setiap lokasi yang diusulkan.” (Wawancara Taufiq bin Khalid, 2025)

Tahapan ini diikuti dengan pemetaan potensi dan kendala dari masing-masing lokasi, baik dari segi biaya operasional, ketersediaan akses, hingga kesiapan masyarakat untuk menerima program. Setelah pemetaan selesai, pengurus melakukan analisis secara bersama untuk menentukan langkah strategis yang paling efektif dan efisien. Diskusi ini melibatkan pertimbangan aspek teknis, sosial, dan budaya agar program yang dijalankan tidak hanya berhasil secara administratif, tetapi juga diterima dengan baik oleh masyarakat. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap keputusan bersifat realistis, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan lokal.

Selain itu, hasil pemetaan dan analisis tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun rencana kerja yang terstruktur dan timeline kegiatan yang jelas. Dengan adanya data dan fakta yang kuat, pengurus dapat mengantisipasi kendala yang mungkin muncul, serta menyiapkan solusi preventif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, tetapi juga memperkuat akuntabilitas internal organisasi kepada seluruh anggota PKPMI Aceh. Keputusan akhir dalam PKPMI Aceh tidak serta-merta diambil oleh pengurus inti saja, melainkan melalui mekanisme musyawarah besar yang melibatkan seluruh perwakilan divisi. Setiap divisi diberi ruang untuk menyampaikan pandangan, pertimbangan, serta usulan yang berkaitan dengan agenda organisasi, termasuk penentuan lokasi kegiatan. Mekanisme ini mencerminkan komitmen organisasi terhadap prinsip partisipasi kolektif dalam setiap pengambilan keputusan strategis. Saidatun Najah binti Ismail, selaku Naib Yang Dipertua PKPMI Aceh, menegaskan bahwa keterlibatan anggota memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan rasa memiliki terhadap keputusan yang dihasilkan. Menurutnya, proses pengambilan keputusan yang partisipatif akan memperkuat legitimasi keputusan serta meminimalkan potensi konflik internal di kemudian hari. Ia menyatakan:

“Pengambilan keputusan dalam organisasi kami tidak boleh bersifat top-down. Setiap ahli berhak bersuara, dan keputusan terbaik biasanya lahir daripada gabungan pandangan yang pelbagai.”(Wawancara Najah binti Ismail, 2025)

Setelah semua argumen dipaparkan secara adil dan terbuka, forum kemudian melakukan voting terbuka sebagai bentuk finalisasi pilihan lokasi kegiatan. Hasil voting tersebut dituangkan dalam notulen resmi dan menjadi dasar penyusunan proposal kegiatan, termasuk perincian anggaran dan jadwal pelaksanaan. Proses ini membuktikan bahwa PKPMI Aceh menjunjung tinggi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian,

mekanisme pengambilan keputusan di PKPMI Aceh tidak hanya berorientasi pada efektivitas hasil, tetapi juga berfungsi sebagai sarana membangun solidaritas dan kepercayaan antaranggota. Proses ini turut membentuk budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan deliberatif, sehingga setiap keputusan yang dihasilkan memiliki legitimasi sosial yang kuat di internal organisasi.

Analisis Terkait Kepemimpinan PKPMI-Aceh

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan utama, yaitu Ketua Umum, Wakil Ketua Umum, dan Exco Kebajikan dan Olahraga PKPMI-Aceh, ditemukan beberapa faktor yang menjadi pendukung serta penghambat dalam penyelesaian konflik internal organisasi. Penjelasannya sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan yang Bijak dan Tegas**

Menjadi pemimpin dalam organisasi seperti PKPMI Aceh memerlukan kemampuan untuk menyeimbangkan kebijaksanaan dalam bersikap dengan ketegasan dalam bertindak. Seorang ketua umum dituntut untuk memahami keberagaman latar belakang para pelajar serta mampu memimpin secara terbuka dan adil bagi semua pihak. Pemimpin yang bijak mampu mengajak berdiskusi, mendengar masukan dari anggota, dan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan kepentingan bersama, bukan sekadar berdasarkan pandangan pribadi.

Di sisi lain, ketegasan sangat dibutuhkan agar organisasi tetap berjalan dengan tertib dan efisien. Bila ada anggota yang tidak menjalankan tanggung jawabnya atau melanggar aturan, seorang pemimpin perlu mengambil tindakan dengan cara yang profesional dimulai dari pendekatan pembinaan terlebih dahulu sebelum sampai pada sanksi.

Selain itu, transparansi dan tanggung jawab juga merupakan nilai penting dalam kepemimpinan. Seorang ketua umum harus siap mempertanggungjawabkan kebijakan serta pengelolaan dana organisasi secara terbuka kepada semua anggota.

Selain kemampuan manajerial, pemimpin organisasi juga dituntut memiliki kecakapan komunikasi yang baik. Komunikasi yang efektif memungkinkan terbangunnya hubungan yang harmonis antara pengurus dan anggota, serta meminimalkan potensi kesalahpahaman dalam pelaksanaan program kerja. Melalui komunikasi yang terbuka dan persuasif, pemimpin dapat menyampaikan visi organisasi dengan jelas sekaligus menumbuhkan rasa kebersamaan dan loyalitas anggota terhadap tujuan bersama.

Dalam konteks organisasi pelajar seperti PKPMI Aceh, kepemimpinan partisipatif menjadi pendekatan yang relevan untuk diterapkan. Dengan melibatkan anggota dalam

proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pemimpin tidak hanya memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), tetapi juga mendorong tumbuhnya sikap tanggung jawab kolektif. Pola kepemimpinan ini menciptakan ruang belajar bagi anggota untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, berorganisasi, dan memimpin di masa depan.

Efektivitas kepemimpinan di PKPMI Aceh sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menjaga keseimbangan antara nilai-nilai organisasi dan dinamika sosial yang berkembang di kalangan pelajar. Pemimpin yang adaptif dan responsif terhadap perubahan akan mampu membawa organisasi tetap relevan, solid, dan berdaya guna. Dengan kepemimpinan yang demikian, PKPMI Aceh tidak hanya berfungsi sebagai wadah organisasi, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter dan kepemimpinan generasi muda Aceh.

Lebih jauh, peran pemimpin sejati tidak hanya terbatas pada memberi arahan, tetapi juga menjadi panutan dan sumber inspirasi bagi anggota lain. Dengan membuka ruang untuk pembinaan dan pengembangan generasi penerus, organisasi akan terus tumbuh secara sehat dan berkelanjutan.

b. Prinsip Musyawarah dan Hikmah

Pendekatan yang berteraskan semangat rundingan dan kebijaksanaan amat penting dalam memastikan kelancaran pengurusan serta ketelusan keputusan. Perbincangan kolektif atau syura bukan sekadar tradisi, tetapi asas untuk menyatukan pelbagai pandangan dan memastikan keadilan dalam setiap tindakan yang diambil. Ia juga memainkan peranan besar dalam memupuk rasa hormat dan kesepaduan dalam kalangan ahli.

Sementara itu, kebijaksanaan atau hikmah dalam membuat keputusan memerlukan ketajaman menilai situasi, mempertimbangkan kesan jangka panjang, serta meletakkan maslahat umum mengatasi kepentingan peribadi. Seorang pemimpin yang berhikmah tidak mudah terpengaruh oleh emosi atau tekanan, sebaliknya bertindak tenang dan penuh pertimbangan.

Gabungan kedua-dua nilai ini musyawarah dan hikmah melahirkan gaya kepimpinan yang seimbang, berhemah, dan berpandukan prinsip Islam. Inilah yang membentuk kekuatan dalaman PKPMI Aceh, bukan hanya dari segi struktur organisasi, tetapi juga nilai yang dipegang bersama.

Penerapan prinsip musyawarah dalam organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme pencegahan konflik internal. Dengan menyediakan ruang dialog yang terbuka dan setara, setiap anggota memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, aspirasi, maupun

kritik secara konstruktif. Proses ini tidak hanya membantu menemukan solusi terbaik atas persoalan yang dihadapi, tetapi juga memperkuat legitimasi keputusan yang diambil karena lahir dari kesepakatan bersama, bukan paksaan sepihak.

Di samping itu, nilai hikmah mendorong pemimpin dan anggota untuk selalu mengedepankan etika, kesabaran, dan kebijaksanaan dalam menyikapi perbedaan. Hikmah mengajarkan bahwa tidak semua persoalan dapat diselesaikan secara instan, melainkan memerlukan proses dan kedewasaan sikap. Dengan menginternalisasi prinsip ini, PKPMI Aceh dapat membangun budaya organisasi yang matang, inklusif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama, sehingga keberlangsungan organisasi dapat terjaga secara berkelanjutan.

c. Sikap Terbuka dan Empatik

Memiliki keterbukaan dan kepekaan terhadap orang lain adalah kunci dalam menjalin komunikasi yang kuat antara pemimpin dan seluruh anggota. Keterbukaan di sini merujuk kepada kesediaan menerima saranan, kritikan, serta idea-idea baru tanpa bersikap berat sebelah. Dengan pendekatan ini, setiap individu dalam organisasi merasa dihargai dan didengar, sekaligus menciptakan suasana kerja yang saling mempercayai dan menyokong antara satu sama lain.

Di samping itu, empati memainkan peranan besar dalam kepemimpinan yang berkesan. Ia bukan sekadar mendengar masalah orang lain, tetapi juga melibatkan usaha memahami perasaan dan situasi yang dihadapi oleh mereka. Pemimpin yang memiliki empati mampu membuat keputusan yang lebih adil serta menciptakan keharmonian dalam menangani cabaran dalaman. Sikap terbuka dan empatik juga berkontribusi pada terciptanya organisasi yang inklusif dan humanis. Dalam organisasi pelajar yang memiliki latar belakang sosial, budaya, dan pengalaman yang beragam, perbedaan pandangan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, keterbukaan pemimpin dalam merespons perbedaan tersebut menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas organisasi serta mencegah munculnya konflik yang berlarut-larut.

Empati memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan dan keterbatasan anggota, baik dalam aspek akademik, sosial, maupun emosional. Pemahaman ini membantu pemimpin dalam menyesuaikan pola pendekatan dan pembagian tugas secara proporsional, sehingga anggota tidak merasa terbebani atau terpinggirkan. Dengan demikian, empati tidak hanya berfungsi sebagai nilai moral, tetapi juga sebagai strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan partisipasi anggota.

Keterbukaan dan empati membentuk hubungan kepemimpinan yang bersifat dialogis dan berkelanjutan. Pemimpin tidak ditempatkan sebagai sosok yang berjarak, melainkan sebagai bagian dari kolektif organisasi yang tumbuh bersama anggotanya. Melalui sikap ini, organisasi seperti PKPMI Aceh dapat membangun solidaritas yang kuat, meningkatkan kepercayaan internal, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan potensi dan kepemimpinan generasi muda.

KESIMPULAN

Konflik dalam organisasi seperti PKPMI-Aceh merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan, terutama apabila melibatkan perbezaan pendapat, komunikasi yang kurang jelas, serta perbezaan persepsi antara ahli. Namun, pendekatan yang bijaksana dalam mengurus konflik seperti mengenal pasti punca dengan adil, memberi ruang kepada dialog terbuka, serta memelihara suasana saling menghormati dapat membantu mengurangkan ketegangan dan membina suasana kerja yang lebih harmoni. Prinsip musyawarah, sikap terbuka, dan keinginan untuk mencari penyelesaian bersama menjadi teras penting dalam menangani konflik secara efektif.

Kepemimpinan yang tegas namun berhemah, serta komitmen untuk mengutamakan silaturrahim, merupakan faktor utama dalam memastikan konflik tidak memecahbelahkan organisasi. Justeru, penting bagi setiap ahli organisasi untuk membudayakan komunikasi yang jelas, keterbukaan dalam menyuarakan pandangan, serta saling empati terhadap satu sama lain. Dengan cara ini, konflik bukan sahaja dapat diatasi dengan baik, tetapi turut menjadi peluang untuk memperkukuh semangat kebersamaan dan profesionalisme dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston: D.C. Heath and Company.
- Firdauz Sanif, Ezzati Afifah dan Haziq Zakwan, Portofolio PKPMI Aceh 2025 (Banda Aceh: Setiausaha PKPMI Aceh, 2025)
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Newell, A., & Simon, H. A. (1972). *Human Problem Solving*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- PKPMI Aceh. (2023). *Dokumen Internal Organisasi PKPMI Cabang Aceh Tahun 2023*. Banda Aceh: PKPMI-CA.

- PKPMI Aceh. (2023). *Profil Organisasi Persatuan Kebangsaan Pelajar Malaysia-Indonesia Cabang Aceh*. Banda Aceh: Dokumentasi Internal.
- Polya, G. (1957). *How to Solve It: A New Aspect of Mathematical Method*. Princeton: Princeton University Press.
- Rahim, M. Afzalur. (2011). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). New Brunswick: Transaction Publishers.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2016). *Management* (13th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simon, Herbert A. (1977). *The New Science of Management Decision*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, Kenneth W., & Kilmann, Ralph H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Yin, Robert K. (2011). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Wawancara Bersama Muhammad Syafiq bin Asli selaku Keuta Umum PKPMI Aceh pada tanggal 25 Juli 2025
- Wawancara Bersama Muhammad Nur Taufiq bin Khalid selaku Exco Kebajikan dan Olahraga PKPMI Aceh pada tanggal 25 Juli 2025
- Wawancara Bersama Saidatun Najah binti Ismail, selaku Wakil Ketua Umum PKPMI Aceh pada tanggal 26 Juli 2025